

**TINJAUAN HUKUM ATAS PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH
MINIMUM DALAM HUBUNGAN KERJA SESUAI DENGAN UNDANG-
UNDANG KETENAGAKERJAAN**

***LEGAL REVIEW OF PAYMENT OF WAGES BELOW THE MINIMUM
WAGE IN EMPLOYMENT RELATIONS IN ACCORDANCE WITH THE
EMPLOYMENT LAW***

Aurellia Dianti dan Dadan Taufik Fathurohman

Universitas Swadaya Gunung Jati

Korespondensi Penulis : aurellia.121010328@ugj.ac.id, dadan.taufik@ugj.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Dianti, Aurellia dan Dadan Taufik Fathurohman. *Tinjauan Hukum atas Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum dalam Hubungan Kerja Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.*

Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum dalam perspektif hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan serta perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik tersebut. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum pada prinsipnya batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kecuali bagi usaha mikro dan usaha kecil yang memenuhi persyaratan tertentu. Perlindungan hukum bagi pekerja diberikan melalui mekanisme preventif dan represif, termasuk pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta penerapan sanksi terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Upah Minimum, Upah Pekerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the validity of wage agreements below the minimum wage from the perspective of contract law and employment law, as well as the legal protection for workers against such practices. The study uses a normative juridical method with a statutory and conceptual approach. The results indicate that wage agreements below the minimum wage are, in principle, null and void because they contradict statutory regulations, except for micro and small businesses that meet certain requirements. Legal protection for workers is provided through preventive and repressive mechanisms, including labor inspection, industrial relations dispute resolution and the imposition of sanctions on employers who violate wage provisions.

Keywords: Employment Relations, Labor Law, Legal Protection, Minimum Wage, Worker's Wages

A. PENDAHULUAN

Pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional setiap warga negara Indonesia. Jaminan tersebut ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara tidak hanya berkewajiban menyediakan kesempatan kerja, tetapi juga memastikan bahwa hubungan kerja yang terbentuk mampu memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja. Salah satu instrumen yang digunakan untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah kebijakan pengupahan, khususnya melalui penetapan upah minimum sebagai batas terendah upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja.¹

Upah memiliki kedudukan yang sangat penting dalam hubungan kerja karena merupakan sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.² Bagi pekerja, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan, melainkan juga sebagai sarana untuk mempertahankan keberlangsungan hidup, memenuhi kebutuhan dasar, memperoleh akses terhadap pendidikan, kesehatan, serta menjamin kesejahteraan keluarga. Sementara itu, bagi pengusaha, upah merupakan bagian dari biaya produksi yang harus diperhitungkan dalam kegiatan usaha. Perbedaan kepentingan antara pekerja yang menginginkan peningkatan kesejahteraan dan pengusaha yang berupaya menekan biaya produksi sering kali menimbulkan persoalan dalam praktik hubungan industrial, termasuk dalam penentuan besaran upah yang diberikan kepada pekerja.³

Dalam perkembangan hubungan industrial modern, negara tidak lagi menyerahkan sepenuhnya persoalan pengupahan kepada mekanisme pasar maupun kesepakatan para pihak. Campur tangan negara diperlukan untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja yang dapat timbul yang diakibatkan dari ketidakseimbangan posisi tawar antara pihak pekerja dan pihak pengusaha.

¹ Irma Maulida, *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, HERMENEUTIKA : Jurnal Ilmu Hukum, Vol.5, No.1 (2021).

² Zulfikar Putra, dkk., *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*, Ahlimedia Book, Malang, 2022.

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

Pada kenyataannya, pekerja umumnya berada pada posisi yang lebih lemah karena ketergantungannya terhadap pekerjaan sebagai sumber penghasilan. Sebaliknya, pengusaha memiliki kendali terhadap kesempatan kerja dan kemampuan ekonomi yang lebih besar. Kondisi tersebut berpotensi melahirkan kesepakatan kerja yang tidak sepenuhnya mencerminkan kebebasan para pihak secara seimbang. Oleh karena itu, negara menetapkan berbagai norma perlindungan yang bersifat memaksa, salah satunya melalui kebijakan upah minimum.⁴

Kebijakan upah minimum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi bagi pekerja agar memperoleh penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup secara layak. Upah minimum juga berfungsi sebagai instrumen pemerataan pendapatan, pencegahan praktik persaingan usaha yang tidak sehat melalui penekanan biaya tenaga kerja secara berlebihan, serta sebagai sarana menjaga stabilitas hubungan industrial. Melalui penetapan upah minimum, negara berupaya memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh standar penghasilan tertentu yang tidak dapat dikurangi atau dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak.⁵

Pengaturan mengenai upah minimum di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup dinamis seiring perubahan kebijakan ketenagakerjaan nasional. Ketentuan mengenai pengupahan pada awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan selanjutnya ditegaskan kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Selain itu, pengaturan teknis mengenai pengupahan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Melalui berbagai regulasi tersebut, pemerintah menegaskan bahwa upah minimum merupakan standar minimum yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dalam hubungan kerja.⁶

⁴ Iwan G. Gumilang, dkk., *The Role of Labor Supervision (WASNAKER) in Resolving Legal Violations Regarding Wage Payment below the Minimum Wage*, Jurnal Legisci, Vol.2, No.5 (2025).

⁵ Zulfikar Putra, dkk., *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*.

⁶ Deni Yusup Permana, *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*

Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Pasal 90 ayat (1) yang melarang pembayaran upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.⁷ Larangan tersebut menunjukkan bahwa upah minimum bukan sekadar pedoman atau rekomendasi, melainkan norma hukum yang bersifat mengikat dan wajib dipatuhi. Dengan demikian, setiap pekerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada prinsipnya berhak memperoleh upah sekurang-kurangnya sebesar upah minimum yang berlaku di wilayahnya.

Meskipun telah terdapat pengaturan yang jelas, praktik pembayaran upah di bawah upah minimum masih ditemukan dalam berbagai sektor usaha. Salah satu contoh nyata tercermin dalam Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, yang mendokumentasikan praktik eksploitatif di mana hak-hak pekerja PT Royal Sejahtera dilanggar melalui pembayaran upah yang nominalnya tidak mencapai separuh dari ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Medan tahun 2019.⁸ Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaannya di lapangan. Beberapa pengusaha beralasan bahwa kondisi usaha yang belum stabil, kemampuan finansial perusahaan yang terbatas, atau tingginya biaya operasional menjadi faktor yang menyebabkan pembayaran upah di bawah standar minimum. Di sisi lain, tidak sedikit pekerja yang menerima kondisi tersebut karena terbatasnya kesempatan kerja, kebutuhan ekonomi yang mendesak, rendahnya tingkat pendidikan, maupun kekhawatiran kehilangan pekerjaan apabila menolak persyaratan yang diajukan oleh pengusaha.⁹

Keadaan tersebut menimbulkan persoalan hukum yang menarik untuk dikaji. Dalam praktiknya, sering ditemukan perjanjian kerja yang secara tegas

(PKWTT) menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jurnal Indonesia Sosial Sains, Vol.3, No.5 (2022).

⁷ Nizar Sukma Purnama dan Hanny Amelia, *Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Pemuliaan Hukum, Vol.4, No.1 (2021).

⁸ Elvira Fitriyani Pakpahan, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Digaji di Bawah Upah Minimum Kota oleh PT Royal Sejahtera (Studi Putusan No.52/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)*, REUSAM: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.11, No.2 (2024).

⁹ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2019.

mencantumkan besaran upah di bawah upah minimum dan telah disetujui oleh kedua belah pihak.¹⁰ Dari sudut pandang hukum perdata, perjanjian tersebut tampak memenuhi unsur kesepakatan para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Namun demikian, muncul pertanyaan mengenai sejauh mana kesepakatan tersebut dapat dianggap sah apabila isi perjanjiannya bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mewajibkan pembayaran upah minimum.

Persoalan tersebut menjadi semakin penting karena hukum perjanjian mengenal asas kebebasan berkontrak yang memberikan kewenangan kepada para pihak untuk menentukan isi, bentuk dan syarat-syarat perjanjian yang mereka buat. Asas ini tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.¹¹ Pada satu sisi, asas kebebasan berkontrak memberikan ruang bagi pekerja dan pengusaha untuk menyepakati berbagai ketentuan dalam hubungan kerja. Akan tetapi, pada sisi lain, hukum ketenagakerjaan mengandung banyak norma yang bersifat memaksa dan tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak.

Perbedaan karakter antara hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan inilah yang menimbulkan perdebatan mengenai keabsahan kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum.¹² Hukum perdata pada dasarnya menempatkan para pihak dalam posisi yang setara sehingga menekankan pentingnya kesepakatan sebagai dasar lahirnya hubungan hukum. Sebaliknya, hukum ketenagakerjaan dibangun atas dasar perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi yang lebih rentan. Oleh karena itu, keberadaan upah minimum tidak dapat dilepaskan dari fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan sosial.

¹⁰ Nizar Sukma Purnama dan Hanny Amelia, *Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.

¹¹ Apriyodi Ali, dkk., *Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, Vol.1, No.2 (2022).

¹² Apriyodi Ali, dkk., *Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.

Penelitian ini penting dilakukan karena praktik pembayaran upah di bawah upah minimum masih ditemukan dalam hubungan kerja meskipun telah dilarang oleh peraturan perundang-undangan. Permasalahan tersebut tidak hanya menimbulkan persoalan mengenai pelanggaran hak normatif pekerja, tetapi juga menimbulkan pertanyaan mengenai keabsahan kesepakatan upah di bawah upah minimum dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Selain itu, diperlukan kajian mengenai bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja untuk menjamin terpenuhinya hak atas upah yang layak. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan kepastian hukum mengenai kedudukan kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum serta efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja.¹³

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam memperoleh upah minimum tetap dipertahankan dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pengusaha diwajibkan membayar upah sekurang-kurangnya sebesar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Penelitian juga menegaskan bahwa negara memberikan perlindungan hukum melalui pengaturan normatif dan pemberian sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan.¹⁴ Penelitian lain juga menemukan bahwa ketentuan mengenai upah minimum telah diatur secara komprehensif dalam peraturan perundang-undangan sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan pekerja. Akan tetapi, implementasinya masih belum optimal karena masih terdapat pengusaha yang membayar upah di bawah standar minimum. Pembayaran upah di bawah upah minimum menimbulkan perselisihan hak yang dapat diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial.¹⁵

¹³ Ike Sapitri, dkk., *Legal Protection of Women's Workers' Rights in Garment Companies in Majalengka Regency*, Journal of Legal and Cultural Analytics, Vol.4, No.2 (2025).

¹⁴ Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja untuk Mendapatkan Upah Minimum menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol.5, No.1 (2024).

¹⁵ Wahyuni Juliani dan Rahmawati Kusuma, *Tinjauan Yuridis Ketentuan Upah Minimum sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan bagi Pekerja atau Buruh menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023*, Private Law, Vol.5, No.1 (2025).

Adapun penelitian lain mendapati bahwa praktik pembayaran upah di bawah upah minimum masih kerap terjadi meskipun telah dilarang di dalam peraturan perundang-undangan. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja meliputi pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penerapan sanksi terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan.¹⁶ Dari sekian riset yang ada, belum banyak penelitian yang fokus membahas mengenai hubungan antara asas kebebasan berkontrak dalam hukum perdata dengan larangan pembayaran upah di bawah upah minimum dalam hukum ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).¹⁷ Penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Bahan hukum lainnya diperoleh dari buku, jurnal ilmiah dan hasil penelitian yang relevan.¹⁸ Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh kesimpulan mengenai keabsahan pembayaran upah di bawah upah minimum dan perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum dalam hubungan kerja berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan, serta menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja terhadap praktik pembayaran upah di bawah upah minimum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

¹⁶ Ahmad Irfan Zulianto dan Rosalinda Elsin Latmahina, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum*, COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum, Vol.3, No.5 (2023).

¹⁷ Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Publika Global Media, Yogyakarta, 2024.

¹⁸ Waluyadi dan Leliya, *Cara Praktis Menulis Skripsi dan Tesis Ilmu Hukum*, Deepublish, Sleman, 2024.

B. PEMBAHASAN

1. Keabsahan Kesepakatan Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum dalam Perspektif Hukum Perjanjian dan Hukum Ketenagakerjaan

Hubungan kerja pada dasarnya lahir karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menentukan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketiga unsur tersebut harus hadir secara bersamaan agar suatu hubungan kerja dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan.¹⁹

Upah merupakan unsur yang sangat penting dalam hubungan kerja karena menjadi hak utama pekerja sekaligus kewajiban utama pengusaha.²⁰ Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memberikan pengaturan yang ketat terhadap sistem pengupahan guna mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja. Salah satu bentuk perlindungan tersebut diwujudkan melalui penetapan upah minimum yang menjadi batas paling rendah dalam pemberian upah kepada pekerja.

Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian yang tunduk pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Keabsahan suatu perjanjian ditentukan oleh Pasal 1320 KUHPerdata yang mensyaratkan adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu objek tertentu dan suatu sebab yang halal. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan. Sebaliknya, apabila syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian batal demi hukum.²¹

¹⁹ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.

²⁰ Dania Maulinda, dkk., *Kurangnya Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dalam UU Cipta Kerja Terbaru dalam Mewujudkan Keadilan bagi Pekerja*, *Innovative: Journal of Social Science Research*, Vol.4, No.3 (2024).

²¹ Apriyodi Ali, dkk., *Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.

Dalam praktik hubungan kerja, sering ditemukan adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha mengenai pembayaran upah yang nilainya berada di bawah upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Secara sekilas, kesepakatan tersebut tampak memenuhi unsur kesepakatan sebagaimana dimaksud Pasal 1320 KUHPdata karena dibuat atas persetujuan kedua belah pihak. Namun demikian, keabsahan suatu perjanjian tidak hanya ditentukan oleh adanya kesepakatan para pihak, melainkan juga harus memenuhi syarat objektif berupa sebab yang halal.²²

Konsep sebab yang halal mengandung makna bahwa isi maupun tujuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam hal perjanjian kerja memuat ketentuan pembayaran upah di bawah upah minimum, isi perjanjian tersebut secara nyata bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, unsur sebab yang halal sebagaimana disyaratkan Pasal 1320 KUHPdata tidak terpenuhi sehingga klausul mengenai upah tersebut kehilangan keabsahan hukumnya.²³ Kondisi ini dapat dikategorikan sebagai pseudo-consent, yaitu kesepakatan yang secara formal sah, tetapi secara substansial tidak mencerminkan persetujuan yang sesungguhnya.

Selain itu, Pasal 1337 KUHPdata menyatakan bahwa suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Ketentuan ini semakin memperjelas bahwa kebebasan para pihak dalam membuat perjanjian tidak dapat digunakan untuk mengesampingkan norma hukum yang bersifat memaksa. Oleh karena itu, kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum tidak dapat dibenarkan atas dasar asas kebebasan berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) BW memberikan wewenang kepada para pihak untuk menentukan isi perjanjian yang mereka buat. Akan tetapi, asas tersebut tidak bersifat absolut. Kebebasan berkontrak dibatasi oleh ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hubungan kerja, pembatasan tersebut menjadi semakin penting karena posisi pekerja dan pengusaha tidak berada dalam keadaan sepenuhnya seimbang.

²² Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1993.

²³ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*.

Pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah secara ekonomi sehingga tidak memiliki kebebasan yang sesungguhnya untuk menolak syarat-syarat kerja yang ditawarkan pengusaha.²⁴

Selain ditinjau dari syarat sah perjanjian dalam KUHPerduta, keabsahan kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum juga perlu dianalisis berdasarkan asas *lex specialis derogat legi generali*. Asas ini mengandung makna bahwa ketentuan hukum yang bersifat khusus mengesampingkan ketentuan hukum yang bersifat umum apabila keduanya mengatur objek yang sama.²⁵ Dalam sistem hukum Indonesia, hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian sehingga secara umum tunduk pada ketentuan KUHPerduta. Namun demikian, hubungan kerja juga diatur secara khusus dalam hukum ketenagakerjaan yang memiliki karakteristik, tujuan dan prinsip perlindungan yang berbeda dengan hukum perdata pada umumnya.

Kadaan tersebut menjadi alasan utama mengapa hukum ketenagakerjaan dikembangkan sebagai cabang hukum yang bersifat protektif. Berbeda dengan hukum perdata yang berorientasi pada kesetaraan para pihak, hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang rentan mengalami kerugian dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, berbagai ketentuan mengenai hak pekerja dirumuskan sebagai norma yang bersifat imperatif dan tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak.

Larangan pembayaran upah di bawah upah minimum ditegaskan dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Pasal 90 ayat (1) yang secara tegas melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.

²⁴ Apriyodi Ali, dkk., *Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.

²⁵ Sanusi dan Ibnu Artadi, *Hukum Tindak Pidana Khusus*, Media Edukasi Indonesia, Tangerang, 2024.

Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa upah minimum merupakan norma hukum yang bersifat memaksa. Oleh karena itu, keberlakuannya tidak bergantung pada persetujuan para pihak. Bahkan ketika pekerja menyatakan persetujuan untuk menerima upah di bawah upah minimum, persetujuan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum karena bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Konsekuensi hukum dari pelanggaran tersebut diatur dalam Pasal 91 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa apabila perjanjian kerja memuat ketentuan yang lebih rendah daripada ketentuan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, yang batal bukan hubungan kerjanya, melainkan klausul mengenai besaran upah yang bertentangan dengan hukum. Pengusaha tetap wajib membayar upah sesuai standar minimum yang berlaku.

Meskipun demikian, larangan pembayaran upah di bawah upah minimum tidak dapat dimaknai sebagai ketentuan yang berlaku secara mutlak terhadap seluruh hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan memberikan pengecualian dalam keadaan tertentu yang secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, analisis mengenai keabsahan pembayaran upah di bawah upah minimum harus dilakukan dengan memperhatikan ruang lingkup keberlakuan norma tersebut agar tidak menimbulkan penafsiran bahwa setiap pembayaran upah di bawah upah minimum selalu bertentangan dengan hukum.

Pengecualian yang paling jelas terdapat dalam Pasal 90B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa ketentuan mengenai upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil. Dalam kategori usaha tersebut, besaran upah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, namun tetap harus memenuhi batas minimum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yaitu paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi dan paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis

kemiskinan tingkat provinsi. Dengan demikian, pengecualian tersebut bukan merupakan kebebasan tanpa batas, melainkan bentuk fleksibilitas yang tetap mempertahankan perlindungan terhadap pekerja.

Selain itu, hubungan kerja juga dapat lahir berdasarkan perjanjian kerja lisan sebagaimana diperbolehkan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Bentuk perjanjian kerja tersebut tidak memengaruhi keberlakuan hak-hak normatif pekerja. Dengan kata lain, baik perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan, pemberi kerja tetap berkewajiban memenuhi ketentuan pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, penelitian ini menitikberatkan pada praktik pembayaran upah di bawah upah minimum yang dilakukan oleh pemberi kerja yang secara hukum wajib menerapkan ketentuan upah minimum, sedangkan pengecualian yang diberikan kepada usaha mikro dan usaha kecil dianalisis sebagai batas keberlakuan norma, bukan sebagai bentuk pengabaian terhadap perlindungan pekerja.

Secara teoritis, ketentuan tersebut mencerminkan penerapan asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan. Negara tidak membatalkan seluruh hubungan kerja karena tindakan tersebut justru berpotensi merugikan pekerja. Sebaliknya, hukum mempertahankan hubungan kerja yang telah ada, namun mengganti klausul yang bertentangan dengan hukum dengan ketentuan yang lebih menguntungkan pekerja.

Berdasarkan analisis tersebut, kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum tidak sah menurut hukum. Dalam perspektif hukum perjanjian, kesepakatan tersebut tidak memenuhi syarat objektif berupa sebab yang halal sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1337 KUHPerdara.²⁶ Sementara itu, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, ketentuan mengenai upah minimum merupakan norma imperatif yang tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak. Oleh karena itu, klausul pembayaran upah di bawah upah minimum batal demi hukum dan pengusaha tetap berkewajiban memenuhi pembayaran upah sesuai standar minimum yang berlaku.

²⁶ Isye Junita Melo, *Hukum Perdata*, Eureka Media Aksara, Purbalingga, 2025.

Terdapat pengecualian yang diberikan kepada pelaku Usaha Mikro dan Usaha Kecil (UMK) dalam pemberian upah minimum. Pengecualian tersebut diatur dalam Pasal 90B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan tersebut menyatakan bahwa ketentuan upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil. Dalam hal ini, upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Pengaturan lebih lanjut mengenai pengupahan pada usaha mikro dan usaha kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah tersebut menentukan bahwa upah yang disepakati paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi dan paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan tingkat provinsi. Dengan demikian, sekalipun usaha mikro dan usaha kecil diberikan keleluasaan untuk menetapkan upah berdasarkan kesepakatan, kebebasan tersebut tetap dibatasi oleh standar minimum tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pengaturan ini menunjukkan bahwa pengecualian terhadap ketentuan upah minimum bukan berarti memberikan kebebasan penuh kepada pelaku usaha mikro dan usaha kecil untuk menentukan besaran upah secara sewenang-wenang. Negara tetap memberikan perlindungan kepada pekerja melalui penetapan batas minimum pengupahan yang disesuaikan dengan kemampuan usaha mikro dan usaha kecil. Kebijakan tersebut merupakan bentuk kompromi antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha mikro dan usaha kecil yang umumnya memiliki kemampuan ekonomi yang lebih terbatas dibandingkan perusahaan skala menengah dan besar.

Dari perspektif hukum perjanjian, kesepakatan mengenai upah pada usaha mikro dan usaha kecil dapat dinilai sah sepanjang memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal besaran upah yang disepakati masih berada dalam batas minimum sebagaimana ditentukan di dalam PP Nomor 36 Tahun 2021,

maka kesepakatan tersebut memenuhi unsur sebab yang halal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPdata. Sebaliknya, apabila upah yang disepakati berada di bawah batas minimum yang diperkenankan bagi usaha mikro dan usaha kecil, maka kesepakatan tersebut tetap bertentangan dengan hukum dan dapat dinyatakan batal demi hukum.

Berdasarkan asas *lex specialis derogat legi generali*, ketentuan Pasal 88E ayat (2), Pasal 90 ayat (1), Pasal 90B dan Pasal 91 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai aturan khusus di bidang hubungan kerja mengesampingkan ketentuan umum mengenai kebebasan berkontrak dalam KUHPdata. Konsekuensinya, kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum pada perusahaan yang tidak termasuk usaha mikro dan usaha kecil tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan dinyatakan batal demi hukum, meskipun dibuat atas dasar persetujuan kedua belah pihak.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa larangan pembayaran upah di bawah upah minimum tidak berlaku secara mutlak terhadap seluruh jenis usaha. Hukum memberikan pengecualian terbatas kepada usaha mikro dan usaha kecil dengan tetap mempertahankan prinsip perlindungan pekerja melalui penetapan standar pengupahan minimum tertentu. Oleh karena itu, keabsahan kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum harus dianalisis terlebih dahulu berdasarkan status dan kualifikasi perusahaan yang bersangkutan. Apabila perusahaan tidak termasuk kategori usaha mikro dan usaha kecil, maka kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum batal demi hukum. Sebaliknya, apabila perusahaan termasuk usaha mikro dan usaha kecil, maka kesepakatan tersebut dapat dinyatakan sah sepanjang memenuhi persyaratan pengupahan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

2. Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Praktik Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum dalam Hubungan Kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama pembentukan hukum ketenagakerjaan.²⁷ Kehadiran hukum ketenagakerjaan pada dasarnya dilatarbelakangi adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Secara teoritis,

²⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

pekerja dan pengusaha memang merupakan subjek hukum yang memiliki kedudukan setara di hadapan hukum. Akan tetapi, dalam kenyataannya pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah karena bergantung pada pekerjaan sebagai sumber penghidupan, sedangkan pengusaha memiliki kendali terhadap kesempatan kerja, modal dan sarana produksi. Ketimpangan tersebut berpotensi menimbulkan praktik-praktik yang merugikan pekerja, termasuk pembayaran upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.²⁸

Dalam negara hukum yang berorientasi pada kesejahteraan (*welfare state*), perlindungan terhadap pekerja tidak hanya dipandang sebagai hubungan keperdataan antara pekerja dan pengusaha, melainkan juga sebagai tanggung jawab negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar warga negara. Hak untuk memperoleh penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjadi landasan konstitusional bagi pembentukan berbagai kebijakan perlindungan pekerja, termasuk kebijakan pengupahan. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum pada hakikatnya tidak hanya merugikan pekerja secara individual, tetapi juga bertentangan dengan tujuan negara dalam mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan masyarakat.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum dapat dianalisis melalui dua bentuk perlindungan, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.²⁹ Pembagian ini penting karena perlindungan pekerja tidak hanya dilakukan setelah terjadi pelanggaran, tetapi juga melalui upaya-upaya pencegahan agar pelanggaran tersebut tidak terjadi.

Perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui pembentukan berbagai peraturan perundang-undangan yang menetapkan standar minimum hak pekerja dalam hubungan kerja. Dalam bidang pengupahan,

²⁸ T.Hermanto dkk, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Signal Indo Sukses*, Fiat Iustitia, Vol.5, No.1 (2024).

²⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*, Peradaban, Surabaya, 2007.

perlindungan tersebut tercermin dalam Pasal 88A sampai dengan Pasal 88F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan tersebut memberikan dasar hukum bagi negara untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang bertujuan melindungi pekerja dari pemberian upah yang tidak layak.

Bentuk perlindungan preventif yang paling nyata adalah penetapan upah minimum oleh pemerintah. Upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman sosial (*social safety net*) yang menjamin pekerja memperoleh penghasilan minimum tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya batas minimum tersebut, pengusaha tidak dapat secara bebas menentukan besaran upah berdasarkan kehendaknya sendiri. Negara melalui kebijakan pengupahan membatasi kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja demi melindungi kepentingan pekerja.³⁰

Dari perspektif perlindungan hukum, keberadaan upah minimum menunjukkan bahwa negara tidak menyerahkan sepenuhnya persoalan pengupahan kepada mekanisme pasar. Apabila besaran upah hanya ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak, maka pekerja yang memiliki posisi tawar rendah berpotensi menerima upah yang jauh di bawah kebutuhan hidup yang layak. Oleh karena itu, penetapan upah minimum merupakan bentuk intervensi negara yang bertujuan menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja.

Selain melalui penetapan standar minimum pengupahan, perlindungan preventif juga diwujudkan melalui sistem pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen penting dalam memastikan pelaksanaan norma ketenagakerjaan oleh perusahaan. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan melakukan pemeriksaan, meminta keterangan, memeriksa dokumen perusahaan, memberikan nota pemeriksaan, hingga merekomendasikan tindakan hukum apabila ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.³¹

³⁰ Mawardi Khairi, dkk., *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Sleman, 2021.

³¹ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, 2020.

Secara normatif, keberadaan pengawas ketenagakerjaan seharusnya mampu mencegah terjadinya praktik pembayaran upah di bawah upah minimum. Akan tetapi, efektivitas pengawasan masih menjadi persoalan yang sering dikritik. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Akibatnya, pengawasan sering kali bersifat reaktif setelah muncul pengaduan dari pekerja, bukan bersifat proaktif untuk mendeteksi pelanggaran sejak awal. Kondisi ini menyebabkan tidak sedikit pelanggaran pengupahan yang berlangsung dalam waktu lama tanpa adanya tindakan hukum yang memadai.

Perlindungan hukum berikutnya adalah perlindungan represif, yaitu perlindungan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran hak pekerja. Dalam hal pekerja menerima upah di bawah upah minimum, hukum memberikan berbagai mekanisme yang dapat digunakan untuk memperoleh pemulihan hak. Perlindungan represif tersebut meliputi hak pekerja untuk menuntut pembayaran kekurangan upah, mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan meminta penegakan hukum pidana terhadap pengusaha yang melanggar.³²

Pembayaran upah di bawah upah minimum pada dasarnya merupakan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja. Oleh karena itu, pekerja berhak menuntut kekurangan upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha. Hak tersebut tidak hapus hanya karena pekerja sebelumnya telah menyetujui besaran upah yang lebih rendah. Hal ini disebabkan karena ketentuan mengenai upah minimum merupakan norma yang bersifat imperatif sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak.

Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, persetujuan pekerja untuk menerima upah di bawah upah minimum tidak dapat dijadikan alasan pembenar bagi pengusaha. Persetujuan tersebut sering kali lahir bukan karena adanya kebebasan yang sesungguhnya, melainkan karena kebutuhan ekonomi dan adanya keterbatasan pilihan pekerjaan yang dimiliki pekerja.

³² Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Sleman, 2019.

Oleh sebab itu, hukum memandang pekerja tetap berhak memperoleh perlindungan meskipun sebelumnya telah menyatakan persetujuannya terhadap besaran upah yang lebih rendah.

Apabila hak pekerja tidak dipenuhi, maka pekerja dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.³³ Perselisihan mengenai pembayaran upah di bawah upah minimum termasuk kategori perselisihan hak karena berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Penyelesaian diawali melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan, sengketa dapat dilanjutkan melalui mediasi atau konsiliasi dan pada akhirnya dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan jaminan hukum bagi pekerja untuk memperoleh putusan yang mengikat mengenai hak-haknya. Melalui mekanisme tersebut, pengusaha dapat diperintahkan untuk membayar kekurangan upah beserta hak-hak lain yang berkaitan dengan pelanggaran pengupahan. Namun demikian, efektivitas mekanisme ini masih menghadapi berbagai hambatan, terutama bagi pekerja yang memiliki keterbatasan ekonomi dan pengetahuan hukum. Tidak semua pekerja memiliki kemampuan untuk mengakses proses litigasi yang memerlukan waktu, biaya dan pemahaman hukum yang memadai.³⁴

Selain perlindungan melalui mekanisme hubungan industrial, hukum ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan melalui sanksi pidana. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara tegas melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88E ayat (2) dan Pasal 90 ayat (1). Larangan tersebut tidak hanya dimaksudkan sebagai norma administratif, melainkan disertai dengan mekanisme penegakan hukum yang

³³ Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2020.

³⁴ Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*.

memberikan efek jera kepada pengusaha yang melanggarnya. Dengan demikian, ketentuan mengenai upah minimum memperoleh perlindungan hukum yang kuat karena didukung oleh instrumen sanksi.

Terhadap pengusaha yang dengan sengaja membayar upah di bawah upah minimum, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur adanya sanksi pidana berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Ancaman pidana tersebut menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dipandang sebagai perbuatan yang tidak hanya merugikan pekerja secara individual, tetapi juga mengganggu tujuan negara dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan pengupahan.

Selain sanksi pidana, pengusaha tetap dibebani kewajiban untuk membayar kekurangan upah yang menjadi hak pekerja. Dengan kata lain, pemidanaan terhadap pengusaha tidak menghapus kewajiban keperdataan untuk memenuhi hak normatif pekerja. Pekerja tetap berhak menuntut pembayaran selisih antara upah yang diterima dengan upah minimum yang seharusnya dibayarkan sejak awal hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan mengedepankan prinsip pemulihan hak pekerja (*restitutio in integrum*) di samping pemberian sanksi kepada pelaku pelanggaran.

Dalam praktik penegakan hukum, penerapan sanksi terhadap pelanggaran upah minimum diawali melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan. Apabila pengawas ketenagakerjaan menemukan adanya pelanggaran, pengusaha akan diberikan nota pemeriksaan untuk memenuhi kewajibannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila nota pemeriksaan tersebut tidak dilaksanakan, pelanggaran dapat ditindaklanjuti melalui mekanisme penegakan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, sistem pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen awal dalam memastikan kepatuhan pengusaha terhadap norma pengupahan.

Meskipun demikian, penerapan sanksi pidana dalam praktik masih relatif terbatas. Banyak kasus pembayaran upah di bawah upah minimum yang tidak berujung pada proses pidana. Sebagian besar penyelesaian masih dilakukan melalui mekanisme administratif atau hubungan industrial. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya. Apabila sanksi pidana jarang diterapkan, maka daya paksa hukum terhadap pelanggaran pengupahan menjadi berkurang dan tujuan perlindungan pekerja tidak tercapai secara optimal.³⁵

Dalam kaitannya dengan usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 90B Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja memerlukan perhatian khusus. Pengecualian terhadap ketentuan upah minimum memang diberikan untuk menjaga keberlangsungan usaha mikro dan usaha kecil yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas. Akan tetapi, pengecualian tersebut tidak boleh ditafsirkan sebagai penghapusan perlindungan terhadap pekerja. Negara tetap menetapkan batas minimum tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dengan demikian, pekerja pada usaha mikro dan usaha kecil tetap memiliki hak atas perlindungan hukum apabila menerima upah di bawah batas yang diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan.

Analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn memberikan gambaran konkret mengenai penerapan ketentuan pengupahan dalam praktik. Perkara tersebut berawal dari gugatan pekerja terhadap PT Royal Sejahtera yang mendalilkan bahwa selama bekerja menerima upah yang nilainya berada di bawah Upah Minimum Kota Medan Tahun 2019. Selain menuntut pembayaran kekurangan upah, pekerja juga mengajukan tuntutan atas hak-hak normatif lainnya yang menurutnya tidak dipenuhi oleh perusahaan selama berlangsungnya hubungan kerja.

³⁵ Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*.

Dalam pertimbangan hukumnya, majelis hakim menilai bahwa hak atas upah merupakan hak normatif yang telah dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga tidak dapat dikesampingkan melalui kesepakatan para pihak. Pengusaha wajib membayar upah sesuai ketentuan yang berlaku dan apabila pembayaran dilakukan di bawah standar minimum, pekerja tetap berhak menuntut pemenuhan hak tersebut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pertimbangan hakim tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak atas upah minimum tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga memperoleh pengakuan dalam praktik peradilan.

Putusan tersebut juga memperlihatkan bahwa sengketa mengenai pembayaran upah di bawah upah minimum pada hakikatnya merupakan perselisihan hak karena berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak pekerja yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, putusan ini mempertegas bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya diwujudkan melalui larangan normatif, tetapi juga melalui mekanisme peradilan yang memberikan kepastian hukum atas pemenuhan hak pekerja.

Berdasarkan analisis tersebut dapat dipahami bahwa sistem perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum pada dasarnya telah diatur secara cukup komprehensif dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, permasalahan utama tidak terletak pada ketersediaan norma hukum, melainkan pada efektivitas pelaksanaannya. Lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum pekerja, ketakutan kehilangan pekerjaan, serta terbatasnya akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa menjadi faktor yang menyebabkan pelanggaran upah minimum masih terus terjadi. Oleh karena itu, penguatan perlindungan hukum tidak cukup dilakukan melalui pembentukan regulasi baru, tetapi harus diikuti dengan peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, optimalisasi penegakan hukum, perluasan akses bantuan hukum bagi pekerja,

serta peningkatan kesadaran hukum baik di kalangan pekerja maupun pengusaha. Dengan cara demikian, tujuan perlindungan pekerja sebagaimana diamanatkan dalam hukum ketenagakerjaan dapat diwujudkan secara lebih efektif dan berkeadilan.

C. PENUTUP

Kesepakatan pembayaran upah di bawah upah minimum dalam hubungan kerja pada prinsipnya tidak sah menurut hukum. Dalam perspektif hukum perjanjian, kesepakatan tersebut tidak memenuhi syarat objektif berupa sebab yang halal sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata karena bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, upah minimum merupakan norma yang bersifat imperatif sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak. Oleh karena itu, klausul perjanjian kerja yang memuat pembayaran upah di bawah upah minimum batal demi hukum dan pengusaha tetap berkewajiban membayar upah sesuai standar minimum yang berlaku. Namun demikian, terdapat pengecualian bagi usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 90B Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang memperbolehkan pembayaran upah berdasarkan kesepakatan sepanjang memenuhi batas minimum yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik pembayaran upah di bawah upah minimum dalam hubungan kerja diberikan melalui perlindungan preventif dan represif. Adapun perlindungan preventif diwujudkan melalui penetapan upah minimum sebagai suatu standar minimum pengupahan, pembentukan norma hukum yang melarang pembayaran upah di bawah upah minimum, serta pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah.

Adapun perlindungan represif diberikan melalui hak pekerja untuk menuntut pembayaran kekurangan upah, mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta penerapan sanksi administratif dan pidana terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan. Sehingga dengan demikian,

hukum ketenagakerjaan telah menyediakan berbagai instrumen perlindungan untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja atas upah yang layak, meskipun efektivitas pelaksanaannya masih memerlukan penguatan dalam aspek pengawasan dan penegakan hukum.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*. (Jakarta: Kencana).
- Is, Muhamad Sadi dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Prenada Media).
- Khairi, Mawardi, dkk.. 2021. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. (Sleman: Deepublish).
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Melo, Isye Junita. 2025. *Hukum Perdata*. (Purbalingga: Eureka Media Aksara).
- Mertokusumo, Sudikno. 1993. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. (Yogyakarta: Liberty).
- Philipus M. Hadjon. 2007. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*. (Surabaya: Peradaban).
- Putra, Zulfikar, dkk.. 2022. *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*. (Malang: Ahlimedia Book).
- Rahayu, Devi. 2020. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. (Surabaya: Scopindo Media Pustaka).
- Sanusi dan Ibnu Artadi. 2024. *Hukum Tindak Pidana Khusus*. (Tangerang: Media Edukasi Indonesia).
- Telaumbanua, Dalinama. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Sleman: Deepublish).
- Waluyadi dan Leliya. 2022. *Cara Praktis Menulis Skripsi dan Tesis Ilmu Hukum*. (Sleman: Deepublish).
- Widiarty, Wiwik Sri. 2024. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. (Yogyakarta: Publika Global Media).
- Farianto, Willy. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*. (Jakarta: Sinar Grafika).

Publikasi

- Ali, Apriyodi, dkk.. *Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah. Vol.1. No.2 (2022).
- Gumilang, Iwan G., dkk.. *The Role of Labor Supervision (WASNAKER) in Resolving Legal Violations Regarding Wage Payment below the Minimum Wage*. Jurnal Legisci. Vol.2. No.5 (2025).
- Hermanto, Tandy, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Signal Indo Sukses*. Fiat Iustitia: Jurnal Hukum. Vol.5. No.1 (2024).
- Juliani, Wahyuni dan Rahmawati Kusuma. *Tinjauan Yuridis Ketentuan Upah Minimum sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan bagi Pekerja atau Buruh menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023*. Private Law. Vol.5. No.1 (2025).

- Maulida, Irma. *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis mengenai Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di Kabupaten Brebes)*. HERMENEUTIKA : Jurnal Ilmu Hukum. Vol.5. No.1 (2021).
- Maulinda dania, dkk.. *Kurangnya Pemenuhan Hak-Hak Pekerja dalam UU Cipta Kerja Terbaru dalam Mewujudkan Keadilan bagi Pekerja*. Innovative: Journal of Social Science Research. Vol.4. No.3 (2024).
- Pakpahan, Elvira Fitriyani. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Digaji di Bawah Upah Minimum Kota oleh PT Royal Sejahtera (Studi Putusan No.52/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)*. REUSAM. Vol.11. No.2 (2024).
- Permana, Deni Yusup. *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Indonesia Sosial Sains. Vol.3. No.5 (2022).
- Purnama, Nizar Sukma dan Hanny Amelia. *Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Pemuliaan Hukum. Vol.4. No.1 (2021).
- Sapitri, Ike, dkk.. *Legal Protection of Women's Workers' Rights in Garment Companies in Majalengka Regency*. Journal of Legal and Cultural Analytics. Vol.4. No.2 (2025).
- Suhartono, Cecillia Ayu Triwulandari, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja untuk Mendapatkan Upah Minimum menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*. Konstruksi Hukum. Vol.5. No.1 (2024).
- Zulianto, Ahmad Irfan dan Rosalinda Elsinia Latmahina. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum*. COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum. Vol.3. No.5 (2023).

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.